

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi yang bertanggung jawab dalam menegakkan penegakan hukum, keamanan, dan perdamaian di Indonesia disebut kepolisian. Presiden mempunyai kekuasaan langsung terhadap kepolisian negara Republik Indonesia yang dikenal dengan nama Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Selain itu, polisi memiliki masa kerja yang diamanatkan secara hukum. Sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki usia pensiun 58 tahun, dan ada pula jabatan yang memiliki usia pensiun 60 tahun. Kepala Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Metro Jaya Kombes Langgeng Purnomo seperti dikutip DetikNews, pada 25 Oktober 2023, sebanyak 684 pegawai akan diberhentikan karena akan memasuki masa pensiun pada Januari hingga November tahun itu. Dari jumlah tersebut, 610 orang merupakan anggota Polri dan 74 orang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Wiranda & Utami, 2023). Jika seseorang mampu menerima pensiun dengan baik, masa pensiun bisa menjadi periode yang menyenangkan. Namun, banyak individu yang tidak siap menghadapi pensiun ketika saatnya tiba. Menurut Pramono (2018), pemerintah mencatat bahwa banyak pensiunan polisi merasa tidak bahagia ketika memasuki masa pensiun karena dianggap sebagai beban hidup. Akibatnya, kondisi kesehatan mereka cenderung menurun setelah pensiun (Wulandari & Lestari, 2018).

Pensiunan polisi tidak lagi terlibat dalam tugas-tugas dinas kepolisian di saat memasuki masa pensiunan. Mereka memiliki kebebasan untuk menjalani berbagai kegiatan, seperti berwirausaha, beristirahat di rumah, atau terlibat dalam organisasi. Oleh karena itu, masa pensiun dapat menjadi pilihan yang menarik jika didasarkan pada preferensi dan pertimbangan rasional seseorang (Wiranda & Utami, 2023). Meskipun ada berbagai pilihan kegiatan, masa pensiun bagi anggota Polri juga dapat membawa tantangan ekonomi dan sosial, termasuk keterbatasan penghasilan dan

berkurangnya hubungan sosial. Memasuki masa pensiun, seseorang mengalami perubahan signifikan dalam kehidupannya. Hal ini mencakup penurunan penghasilan yang dapat menimbulkan kekhawatiran terhadap masa depan, perasaan tidak berguna akibat berakhirnya masa dinas yang berpotensi menyebabkan stres, serta hilangnya kekuasaan dan otoritas yang membuat pensiunan merasa kehilangan keunggulan (Fadhillah, P., & Nugrohoseno, 2019).

Satu kasus yang diangkat oleh Dzulfaroh dan Nugroho (2021) memperlihatkan bahwa seorang pensiunan polisi yaitu Agus Dartono, pria berusia 61 tahun, ditangkap saat dirinya sedang mengecat tubuhnya menjadi berwarna perak untuk mengemis di jalanan, atau yang umum disebut sebagai Manusia Silver. Agus mengungkapkan bahwa alasannya adalah faktor ekonomi. Kasus ini direspon oleh seorang psikolog sekaligus pengamat kepolisian, yaitu Supriyadi, yang menilai bahwa anggota Polri harus mampu mempersiapkan diri untuk kehidupan yang akan dihadapi setelah pensiun, yaitu dengan mengendalikan perilakunya. Artinya, individu tersebut harus memprediksi pendapatan yang diperoleh saat sudah pensiun dan sebelum pensiun (Dzulfaroh & Nugroho, 2021). Para pensiunan polisi harus dapat mengelola kebutuhan ekonomi keluarga mereka setelah pensiun, yang tentunya berbeda dengan saat mereka masih aktif bertugas. Meskipun masa pensiun sering kali dianggap sebagai masa tidak aktif, hal ini tidak berarti pensiunan polisi tidak lagi mendapat penghasilan. Mereka menerima gaji pensiunan sesuai dengan regulasi pemerintah, meskipun jumlahnya jauh lebih rendah dari gaji pokok saat masih aktif bertugas.

Peneliti kemudian mencari gambaran fenomena para pensiunan polisi dari sumber tertulis yang ada. (Pradipha, 2021) menuliskan bahwa seorang mantan jenderal bintang tiga, Susno Duadji yang telah pensiun, memilih menjadi petani di kampung halamannya. Ia dikenal oleh masyarakat sekitar sebagai petani yang sukses dan mengaku bahwa pendapatannya sebagai petani bisa mencapai ratusan juta sementara gaji pensiunannya hanyalah berkisar 4 juta rupiah, karena hanya menggunakan standar gaji pokok saja. Peneliti kemudian melakukan wawancara dengan beberapa pensiunan Polri dari beberapa posisi lainnya untuk mendapatkan

gambaran tentang perubahan pendapatan yang terjadi. Hasil wawancara yang dilakukan dengan FS (60 tahun), seorang polisi golongan III (Bintara) dengan jabatan Brigadir Polisi Satu (Briptu), menyatakan bahwa setiap bulannya ia menerima gaji pensiun sebesar Rp 2,3 juta. Jumlah ini cukup rendah dibandingkan dengan gaji pensiunan yang diterima oleh LP (61 tahun), seorang polisi golongan IV (Perwira Menengah) dengan jabatan Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP). Gaji pensiunannya adalah sekitar 4 juta rupiah. Pensiunan ketiga yang diwawancarai Peneliti adalah, HA (64 tahun), seorang polisi golongan V (Perwira Tinggi) dengan jabatan terakhir Brigadir Jenderal Polisi (Brigjen), dan beliau menyatakan bahwa setiap bulannya ia mendapatkan gaji pensiun sebesar Rp 5,8 juta. Kondisi ini akan membutuhkan penyesuaian yang cukup besar, mengingat pendapatan perwira tinggi aktif bisa mencapai lebih dari 15 juta rupiah, perwira menengah aktif di atas 10 juta rupiah dan pendapatan para bintara aktif dapat mencapai lebih dari 5 juta rupiah. Pendapatan tersebut mencakup gaji pokok, tunjangan dan remunerasi dari hasil kerja mereka.

Kondisi pensiunan yang sedemikian cukup dipahami oleh para anggota Polri yang saat ini masih bekerja. Peneliti menggali pemahaman mereka dengan melakukan wawancara dengan tiga narasumber calon pensiunan Polri. Ketiganya memiliki jabatan berbeda namun sama-sama akan pensiun dalam waktu sekitar dua tahun ke depan. Narasumber pertama, RF (55 tahun), seorang polisi Golongan II (Bintara) dengan jabatan Brigadir Polisi Satu (Briptu). Ia menjelaskan bahwa dirinya sudah mulai mempersiapkan masa pensiun. Beberapa langkah yang telah dilakukan antara lain mengikuti kursus manajemen keamanan dan pelatihan kewirausahaan. R menyadari bahwa setelah pensiun ia harus mandiri dan tidak bisa hanya mengandalkan uang pensiun. Oleh karena itu, ia sudah mulai mengumpulkan modal dan mencari informasi tentang peluang bisnis di bidang keamanan.

Berbeda dengan RF, OP (57 tahun), seorang polisi Golongan IV (Perwira Menengah) dengan jabatan Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP), mengaku memiliki perasaan campur aduk ketika membahas tentang masa pensiun. Di satu sisi, ia merasa lega karena nanti bisa lebih banyak waktunya untuk bersantai dan menikmati kebersamaan dengan keluarga. Namun, di sisi lain, ia khawatir tentang bagaimana

mengisi waktu setelah pensiun. OP terbiasa dengan ritme kerja yang tinggi sebagai polisi, sehingga beradaptasi ke kehidupan sebagai warga sipil menjadi tantangan tersendiri. Menurutnya, program persiapan pensiun yang diselenggarakan oleh Polri, seperti pembekalan dan pelatihan keterampilan bagi pegawai yang akan memasuki masa purna tugas, membuat dirinya mulai merasa lebih siap. Ia berencana membuka usaha rumah makan atau bisnis properti seperti rumah kos, namun hal ini belum ditindaklanjuti sama sekali.

Narasumber ketiga adalah OD (64 tahun), seorang polisi Golongan V (Perwira Tinggi) dengan jabatan Brigadir Jenderal Polisi (Brigjen). Beliau menjelaskan bahwa ia sudah menyusun rencana sebelum memasuki masa pensiun. OD ingin memanfaatkan pengalamannya di kepolisian untuk berkontribusi di bidang keamanan masyarakat. Salah satu rencananya adalah menjadi konsultan keamanan bagi perusahaan swasta. Selain itu, ia juga mempertimbangkan untuk mengikuti pelatihan khusus guna meningkatkan keahlian di bidang tersebut setelah resmi pensiun.

Hasil wawancara dengan ketiga narasumber memperlihatkan bahwa mereka semua menyadari tentang situasi pensiun yang akan dihadapi dan telah berusaha mempersiapkan masa pensiun dengan fokus pada kemandirian finansial. Mayoritas sudah memanfaatkan pemanfaatan pengalaman profesional mereka, namun demikian, terlihat juga bahwa masih ada yang belum benar-benar siap dengan persiapan mereka dan bahkan mau mencoba bidang usaha baru yang sama sekali belum pernah digeluti.

Ketiga responden menyebutkan bahwa mereka mengikuti pelatihan yang diberikan oleh pihak Polri terkait persiapan pensiun. Program pelatihan ini adalah salah satu usaha Kapolri untuk meningkatkan kesejahteraan pegawainya (R. W. A. S. Putri & Arviani, 2023). Pada siklus SDM, fungsi terminasi pelayanan merupakan fungsi pelayanan terakhir yang menitikberatkan pada pelayanan administrasi bagi Polri yang akan memasuki masa pensiun. Harapannya, masa pensiun yang kurang menarik dan menyusahkan dapat dihindari karena telah dilakukan persiapan yang matang, mengingat banyak keputusan di saat pensiun diambil semata-mata karena faktor usia dan penurunan kemampuan fisik (Waluyo & Hamka, 2022).

Perencanaan pensiun melibatkan seberapa baik seseorang mempersiapkan diri dalam mengelola keuangan, kesehatan, hubungan interpersonal, penggunaan waktu luang, dan aktivitas selama masa pensiun (Syafitri, 2015). Hal ini mencakup merumuskan jawaban atas berbagai pertanyaan terkait masa pensiun, termasuk kapan pensiun, rencana aktivitas selama pensiun, strategi mengatasi masalah yang mungkin muncul, dan bahkan kesiapan untuk menjalani masa pensiun bersama pasangan (Syafitri, 2015). Salah satu ahli yang membahas pensiun adalah Savickas dan Porfelli (2012) dan menggunakan variabel yang disebut sebagai adaptabilitas karir (*career adaptability*).

Career Adaptability menurut Savickas dan Porfelli (2012), mencakup serangkaian sikap, keterampilan, dan perilaku yang digunakan individu untuk bekerja sesuai dengan potensi dan karakteristik pribadi mereka. Kemampuan adaptasi karir ini membantu individu menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas khusus yang terkait dengan pengembangan karir, termasuk dalam mengambil keputusan mengenai pilihan karir. Dengan *career adaptability* yang baik, seseorang mampu menjalankan tugas-tugas rutin maupun khusus serta beradaptasi dengan perubahan, termasuk yang tak terduga. *Career adaptability* yang baik memungkinkan seseorang untuk tetap positif menghadapi berbagai tantangan karir (Savickas & Porfelli, 2012). Semakin dini kesadaran akan pentingnya adaptasi ini dibangun, semakin efektif upaya perbaikan dan semakin mudah seseorang menerima tahapan berikutnya dalam hidup, termasuk masa pensiun (Giffari & Suhariadi, 2017).

Career Concern, *Career Control*, *Career Curiosity*, dan *Career Confidence* merupakan empat aspek yang dapat digunakan untuk menentukan kemampuan beradaptasi karir (Brown & Lent, 2005). Karena orang yang mampu menyesuaikan diri biasanya memiliki lebih banyak sumber daya, pilihan pekerjaan, dan teknik adaptasi, kemampuan beradaptasi profesional memiliki pengaruh yang besar (Savickas & Porfelli, 2012). Selain itu, menurut Putri et al. (2024), mereka lebih terbuka terhadap pengalaman baru, stabil ketika menghadapi perubahan, aspiratif, mudah beradaptasi, dan sadar akan pilihan profesional mereka. Selain itu, Super (sebagaimana dikutip dalam Putri et al., 2024) mendefinisikan kemampuan

beradaptasi karir sebagai kapasitas individu untuk menghadapi perubahan di tempat kerja dan keadaannya. (Creed et al., 2009) menggambarkan *Career Adaptability* sebagai proses pengaturan diri yang menekankan pentingnya hubungan individu dengan lingkungannya dan bagaimana individu mengelola masalah yang muncul. Savickas dan Porfeli (2012) lebih lanjut menjelaskan *Career Adaptability* sebagai konstruksi psikososial yang mencerminkan sumber daya individu untuk menghadapi tugas pengembangan karir, transisi kerja, dan trauma pribadi. Berdasarkan definisi tersebut, *Career Adaptability* dapat disimpulkan sebagai kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap perubahan yang tidak terduga dalam karir dan pekerjaan serta lingkungan sosialnya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wiranda dan Utami (2023) memperlihatkan bahwa pensiunan mengalami syok ekonomi karena gaji mereka sebagai pensiunan mereka nyaris setengah dari gaji pokok selama masa dinas aktif. Untuk bertahan hidup, mereka terlibat dalam berbagai kegiatan seperti bertani, beternak, berdagang, mengikuti kegiatan agama, serta aktif dalam organisasi atau komunitas. Dalam upaya memenuhi kebutuhan sehari-hari setelah pensiun, para pensiunan polisi menggunakan berbagai strategi untuk menghadapi tantangan ekonomi. Dari penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penting bagi pensiunan polisi untuk mengatasi tantangan ekonomi pasca-pensiun dan memastikan keberlanjutan kehidupan mereka (Wiranda & Utami, 2023). Secara lebih mendetil, Irlen Pol Purwadi Arianto, yang pernah menjabat sebagai Kapolda Lampung, menyatakan bahwa ketika memasuki masa pensiun, mantan anggota Polri mengalami beberapa perubahan signifikan dalam kehidupannya (Fadhillah & Nugrohoseno, 2019). Mereka akan mengalami penurunan penghasilan yang menyebabkan kekhawatiran terhadap masa depan, kemudian mengalami perasaan tidak berguna karena berakhirnya masa dinas, mengalami stres akibat hilangnya kekuasaan dan otoritas, yang pada akhirnya membuat para pensiunan merasa kehilangan keunggulan.

Career adaptability para anggota Polri menjadi variabel yang perlu diteliti karena memperlihatkan kemampuan mereka dalam menghadapi berbagai tantangan karir Savickas dan Porfeli (2012), termasuk ketika mereka harus pensiun dan berganti karir. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kemampuan adaptasi karir calon pensiunan polisi dan memberikan wawasan berharga

tentang bagaimana mereka beradaptasi dalam peralihan dari dunia kerja ke masa pensiun. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa sebagian besar calon pensiunan polisi mempunyai tingkat kemampuan beradaptasi karir yang tinggi, termasuk kemampuan mengantisipasi, menghadapi dan merencanakan perubahan dalam karirnya. Selain itu juga penelitian ini diharapkan bisa menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan dukungan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kemampuan beradaptasi karir mereka.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana gambaran *Career Adaptability* pada calon pensiunan polisi?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *Career Adaptability* pada calon pensiunan polisi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi dalam menyumbangkan pemikiran dan pengetahuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya terkait dengan *Career Adaptability*. Selain itu, diharapkan juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi penelitian selanjutnya dalam mempelajari *Career Adaptability* pada calon pensiunan polisi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dasar bagi para institusi Polri dan juga para polisi yang akan memasuki tahap pensiun untuk menentukan kebijakan atau menentukan perilaku dan pengembangan diri mereka dalam menghadapi masa pensiun.